



# **TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA**

Tampereen Ateria

Johanna Toiva

Opinnäytetyö  
Toukokuu 2012  
Palvelujen tuottamisen ja  
johtamisen koulutusohjelma

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma

TOIVA JOHANNA:  
Työkykyä ylläpitävä toiminta  
Tampereen Ateria

Opinnäytetyö 33 sivua, josta liitteitä 3 sivua  
Toukokuu 2012

---

Työelämässä käydään tällä hetkellä suuria muutoksia läpi. Työ, työympäristö ja työtavat muuttuvat jatkuvasti. Suuret ikäryhmät ovat alkaneet jäädä eläkkeelle ja eläköityminen jatkuu edelleen muutamia vuosia eteenpäin. Työntekijöiden keski-ikä on työelämässä nousussa. Henkilöstön iän kasvaessa, myös työn kuormitus saattaa tuntua raskaammalta, ilmaantuu erilaisia sairauksia ja työn hyvinvointi ja työn tekeminen alkaa tuntua epämiellyttävältä.

Työkykyä ylläpitävätoiminta on tärkeä osa yrityksen sisäistä toimintaa. Tyky-toiminnalla pyritään ennalta ehkäisemään henkilöstön fyysisten ja henkisten voimavarojen ehtymistä. Tyky-toiminnan merkitys on nykyään paljon laajempi kuin 1970-luvulla jolloin toiminnan suunnittelua aloitettiin. Aluksi toiminnan tarkoituksena oli keskittyä vain yksilön terveyteen, mutta toimintaa on kehitetty laaja-alaisesti vuosikymmenten kuluessa.

Työkykyä ylläpitävä toiminta käsittää tänä päivänä paljon samoja asioita kuin työsuojelukin. Monien työympäristötekijöiden on todettu olevan työn kuormitustekijöitä. Työoloja on jatkuvasti arvioitava ja kehitettävä yhteistyössä henkilöstön, työantajan ja työterveyshuollon kesken. Työn piirteiden ja onnistuneen työn organisoinnin sekä selkeiden tehtävien kuvien on todettu vaikuttavan työhyvinvointiin positiivisesti. Henkistä hyvinvointia työssä edistävät työn hyvä organisointi, yhteistyö, kehittymismahdollisuudet, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, sopivat työn psyykkiset vaatimukset ja esimiestuki.

Tämän työn tavoitteena oli tutustua Tampereen Aterian työkykyä ylläpitävään toimintaan. Työn edetessä selvisi, ettei työkykyä ylläpitävä toiminta ole enää vain muutaman viikon kuntoutusta hyvinvointikeskuksissa. Tyky-toimintaa tehdään paikallisesti yrityksissä. Tyky-toiminta voi olla fyysistä ja henkistä toimintaa. Se käsittää myös työympäristön tarkastelua, työtapojen kehittämistä, ergonomian noudattamista ja hyviä yhteistyötaitoja työyhteisöissä.

Tampereen Aterian henkilöstöltä kysyttiin mielipiteitä tyky-toiminnasta. Fyysinen liikunta, joka toteutettaisiin heti työpäivän jälkeen, oli mieluisin vaihtoehto. Myös kulttuuri tapahtumiin haluttiin osallistua enemmän. Kyselystä saatujen vastausten perustella on toimintaa jo Tampereen Ateriassa kehitetty. Tulevaisuudessa kehittämistä vielä jatketaan. Päämääränä on saada henkilöstöä useammin osallistumaan erilaisiin tapahtumiin.

---

Asiasanat: tyky-toiminta, työhyvinvointi, työympäristö, työsuojelu

## **ABSTRACT**

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Service Management

TOIVA JOHANNA:  
Health Promotion Activities in the Workplace  
Tampereen Ateria

Bachelor's thesis 33 pages, appendices 3 pages  
May 2012

---

The work life is going through big changes. Work, working environment and working habits are changing constantly. The large age groups that were born in the 1950s and 1960s are starting to retire and the retirement is expected to continue for several years.

The main objective of this thesis is to study the functions of maintaining the ability to work in Tampereen Ateria, which is a catering service that provides meals for schools, and care centers among others in the city area of Tampere. As the study goes on it is discovered that maintaining the ability to work does not any longer mean a few weeks of rehabilitation in wellness centers.

Taking care of people's working ability takes place locally in the company. This can involve both physical and mental functions. It also covers the review of the working environment, the development of working habits, the good cooperation skills in the working community and following ergonomics instructions at the workplace.

The personnel at the Tampereen Ateria was asked about their opinions on maintaining the working ability. Physical exercise that would take place right after work was the preferred answer. People also wanted to participate in cultural happenings.

---

Keywords: workplace health promotion activities, well-being, work environment, occupational safety and health

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TAMPEREEN ATERIA LIIKELAITOS.....	7
3	TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA .....	8
3.1	Työolot ja työturvallisuus .....	9
3.2	Työyhteisön toimivuus ja johtaminen.....	11
3.3	Omat voimavarat.....	12
3.4	Työn hallinta .....	13
4	TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA TAMPEREEN ATERIASSA .....	15
4.1	Kuntokortti.....	15
4.2	Henkilöstöjuhla .....	16
4.3	Yksittäiset tapahtumat.....	18
5	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET .....	21
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	22
6.1	Taustatiedot.....	22
6.2	Työkykyä ylläpitävä toiminta 2011 .....	23
6.3	Osallistuminen työkykyä ylläpitävään toimintaan.....	23
6.4	Avoimia vastauksia.....	24
7	POHDINTA.....	26
	LÄHTEET.....	29
	LIITTEET .....	31
	Liite 1. Saatekirje .....	31
	Liite 2. Kysymykset .....	32

## 1 JOHDANTO

Työ ja työympäristö muuttuvat jatkuvasti. Työhyvinvointia ei voida ulkoistaa, vaan sen on tultava yrityksen sisältä ja oltava osa kaikkea toimintaa yrityksessä. Työelämässä käydään tällä hetkellä läpi suuria muutoksia. Suuret ikäryhmät ovat alkaneet jäädä eläkkeelle. Työnteon toimintatavat ja laitteiden tekniikka uusiutuu sekä teknologia tuo uusia suuntia työelämään. (Ilmarinen 2011.)

Työkykyä ylläpitävä toiminta eli Tyky-toiminta on toimintaa, jolla työnantajat, työntekijät ja yhteiskunta yhteistyössä pyrkivät parantamaan ihmisten terveyttä sekä kehittämään hyvinvointia työpaikoilla. Tyky-toiminnan tulisi olla monipuolista työkyvyn, työyhteisön sekä työympäristön kehittämistä. Tärkeää on myös organisaatioiden sisällä työtaitojen ja tietojen jatkuva kehittäminen. Tähän on mahdollista päästä esimerkiksi sisäisellä oppisopimuskoulutuksella sekä vertaisohjaajien avulla. (Hyppänen 2011, 269.)

Työkykyä ylläpitävä toiminta voidaan nähdä muunakin toimintana kuin pelkästään virkistystoimintana. Tyky-toiminnan kehittäminen on pitkäjänteistä työtä. Se vaatii sitoutumista ja kiinnostusta toiminnan kehittämiseen. Työryhmään tulisi osallistua henkilöitä yritysten johtoportaasta, henkilöstöstä sekä mahdollisesti myös työterveyshuollosta. Tyky-toiminta nähdään liian usein pelkästään rahallisena kustannuseränä, ja sen johdosta siihen ei haluta panostaa organisaatioissa. Pitkällä aikajänteellä tarkoin suunniteltu tyky-toiminta tuo taloudelliset panostukset varmasti takaisin. Sairauspoissaolot ja tapaturmista aiheutuvat kulut vähenevät sekä yksilön tuottavuus paranee, kun panostetaan työympäristön suunnitteluun sekä siellä tapahtuvien vaarojen arviointiin ja parantamiseen. (Rauramo 2008, 19.)

Tämän työn tarkoituksena oli tutustua työkykyä ylläpitävään toimintaan Tampereen Ateriassa. Viisihenkinen tyky-ryhmä tekee parhaansa suunnitellessaan toimintaa Aterian henkilöstölle. Suunniteltu toiminta on usein lyhyen aikavälin toimintaa. Voisiko tulevaisuudessa toiminta olla pitkäkestoisempaa ja mahdollisesti muutakin kuin fyysistä toimintaa ja virkistystoimintaa? Onko tyky-toiminta tällä hetkellä sellaista toimintaa min-

kälaisena henkilöstö sitä haluaa? Henkilöstölle tehdyssä kyselyssä, joka tehtiin kvalitatiivisella menetelmällä, tuli vastauksia näihin kysymyksiin.

## 2 TAMPEREEN ATERIA LIIKELAITOS

Tampereen Aterian palvelukeskus perustettiin 1.7.2005, kun kaikki Tampereen kaupungin ruokapalvelut yhdistettiin samaan organisaatioon. Ennen tätä ruokapalvelut olivat toimineet hajautetusti koko kaupungin organisaatiossa eri toimialoilla ja yksiköissä. Keskitetyn organisaation ulkopuolelle jätettiin ns. erityisluonteen omaavia keittiöitä tai muita yksiköitä kuten Tampereen ammattiopisto, päihdehuoltolaitokset, perhetukikeskukset, museotoimen ravintola- ja kahvilatoiminta, 15 pientä jakelupäiväkotiä, Raatihuone, Tampereen ammattikorkeakoulu ja vanhusten palvelukeskusten kanttiinitoiminta. Kunnan sisäiseksi liikelaitokseksi organisaatio muuttui 1.1.2007, osana kaupungin toimintamallin uudistamista. Tampereen Ateria muuttui liikelaitokseksi 1.1.2009 kuntalain liikelaitoksia koskevan lainsäädännön muututtua. (Talous- ja strategiaryhmä 2011, 11–13.)

Tampereen Aterialla on keittiöitä 150, joista aluetuotantokeittiöitä 19, tuotantokeittiöitä 67 ja palvelukeittiöitä 64. Tuotantokeittiöt tuottavat ateriapalveluita saman talon asiakkaille. Alueellisista tuotantokeittiöistä kuljetetaan aterioita myös läheisiin toimipaikkoihin. Palvelukeittiöt saavat pääruoan alueellisista tuotantokeittiöistä. Paikan päällä valmistetaan lisäkkeet. Tampereen Ateria tuottaa puhtauspalveluita 72 päiväkotiin. Alueellisissa keittiöissä valmistetaan aterioita päivittäin 800 - 5 000. Tuotantokeittiöissä valmistetaan 160 - 1 000 aterialla päivässä. Palvelukeittiöissä tarjoillaan 30 - 400 aterialla päivässä. Vuosittain tarjotaan noin 10 miljoonaa aterialla. (Talous- ja strategiaryhmä 2011, 11–13.)

Tampereen Ateriassa työskentelee noin 500 henkilöä. Suurimmat ammattiryhmät ovat ruokapalvelutyöntekijät, ruoka- ja puhdistuspalvelutyöntekijät ja kokit. Henkilöstöstä 97 prosenttia työskentelee asiakasrajapinnassa. Henkilöstöstä naisten osuus on 98 prosenttia. Henkilöstön keski-ikä on 47 vuotta. Suurin ikä-ryhmä on 40–59-vuotiaat, joita on kaksi kolmannesta Aterian henkilöstöstä. Vuonna 2010 Tampereen Aterian henkilöstöstä eläkkeelle jäätin keskimäärin 61,7-vuotiaana. Muutaman vuoden aikana eläköitymisikä on kohonnut parilla vuodella. (Talous- ja strategiaryhmä 2011, 11–13.)

### 3 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

Työkykyä ylläpitävä toiminta eli tyky-toiminta on suomalainen keksintö. Sitä on toteutettu useiden vuosikymmenten ajan erimuotoisena. Suomessa työkykyä ylläpitävä toimintaa alettiin suunnitella 1970-luvun alussa. Toiminnan tarkoituksena oli saattaa työntekijöiden terveydentila ja työn tuottavuus parhaalla mahdollisella tavalla yhteen. Alussa toiminta keskittyi yksilön terveyden hoitoon sekä fyysisen kunnon parantamiseen. Samalla tarkoituksena oli myös työterveyshuollon kehittäminen ja sitä kautta saada kaikki työssä käyvät ihmiset työterveyshuollon piiriin. (Peltomäki, Viluksela, Hiltunen, Kauppinen ym. 2002, 10.)

Vuonna 1971 solmittiin työterveyshuoltosopimus työmarkkinajärjestöjen kesken koskien työterveyshuoltoa. Vuonna 1978 liitettiin työterveyshuolto osaksi perusterveyden huoltoa. Keskeiset työmarkkinajärjestöt sopivat tulopoliittisen sopimuksen vuonna 1989. Samassa yhteydessä sai alkunsa suositus tyky-toiminnan järjestämisestä työpaikoilla. Sosiaali- ja terveysministeriön mielestä tyky-toiminta on yhteistyötä työnantajan, työntekijäjärjestöjen, työsuojelun ja työterveyshuollon kesken. (Rauramo 2008, 24.)

1990-luvun alussa solmittiin työmarkkinajärjestöjen kesken sopimus työkykyä ylläpitävästä toiminnasta ja sen järjestämisestä työpaikoilla. Samalla tyky-toiminta sisällytettiin osaksi työterveyshuollon lainsäädäntöä. Vuonna 2002 uudistettu työterveyshuoltolaki painottaa työntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpitämistä ja sen edistämistä koko työuran ajan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004, 5.)

Tyky-toiminta laajemmalla tasolla sisältää työyhteisön ja yksilön lisäksi myös turvallisen työympäristön. Tyky-toiminnan tavoitteena on kehittää työkykyä, työntekijän terveyttä ja hyvinvointia sekä osaamista. Toiminnalla on myös tarkoitus saada työn tuottavuutta ja sen laatua parannettua. Tätä toimintaa kutsutaan Tyhy-toiminnaksi eli työhyvinvoinnin edistämistoiminnaksi. (Rauramo 2008, 24.)

2000-luvulla tyky-toiminta ei ole enää pelkkää fyysistä kuntoilua erilaisissa kuntokeskuksissa ja kylpylöissä. Se on paljon enemmän. Fyysisen toiminnan lisäksi, toimintaa tulee lisätä henkisen ja sosiaalisen työkyvyn varmistamiseksi. Ikääntyvien työntekijöi-



den, eri syistä työrajoitteisten sekä vajaakuntoisten työkyvyn säilyttämiseen tulee kiinnittää tulevaisuudessa huomioita. (Rauramo 2003, 6-7.)

Tyky-toiminta on lakisääteistä toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot ja työterveyshuolto yhdessä edistävät ja tukevat jokaisen työelämässä olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. Tyky-toiminnan taustalla on huoli ikääntyvän henkilöstön liian varhaisesta eläköitymisestä. Työkyvyn katsotaan muodostuvan neljästä alueesta: työ ja työolot, työyhteisön toiminta, terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä ammatillinen osaaminen. (Launis & Lehtelä 2011, 329.)

### **3.1 Työolot ja työturvallisuus**

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan, ”Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyysedistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (työsuojelun toimintaohjelma). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyysedistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.”

Työantajan velvollisuuksiin kuuluu huolehtia työympäristön ja työolojen turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Samalla on otettava huomioon työntekijän edellytykset ja erilaiset työskentelyn vaikuttavat ominaisuudet. (Launis & Lehtelä 2011, 386.)

Työympäristö koostuu neljästä osa-alueesta: fyysisestä työympäristöstä, henkilöstöstä, työtavoista ja työvälineistä. Nämä kaikki tekijät vaikuttavat sekä työympäristön turvallisuuteen että työyhteisöön. Turvallisen työympäristön edellytys on hyvä järjestys sekä siisteys. Se on yleensä hyvä merkki organisaation toiminnan laadukkuudesta. (Työtapaturmaohjelma, 10.)

Työpaikan rakenteiden, materiaalien, varusteiden ja laitteiden tulee olla työntekijöille turvallisia ja terveellisiä. Kulkuteiden, käytävien ja pelastusteiden sekä alueiden, joissa

työntekijät työnsä vuoksi liikkuvat, on oltava turvallisia. Ilmanvaihdon ja valaistuksen tulee olla riittävät. (Riikonen, Kämäräinen, Lappalainen, Kauppinen ym. 2003, 54.)

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan, työntekijän velvollisuus on noudattaa työturvallisuuslain, -säännösten ja määräysten sekä työpaikan ohjeita. Tekijän on käytettävä hänelle määrättyjä suojavälineitä huolellisesti ja ohjeiden mukaan. Hänen velvollisuutenaan on ilmoittaa työnantajalle viipymättä käytössään olevissa laitteissa, koneissa tai työvälineissä ilmenneet viat ja puutteet, joista saattaa aiheutua vaaraa.

Työympäristön turvallisuuden ylläpito ja kehittäminen vaatii jatkuvaa seuranta. Turvallisuuteen liittyy myös työn kuormituksen ja sujuvuuden keskinäinen tasapaino. Työturvallisuuden tavoitteena on tapaturmien ja ammattitautien sekä muiden työstä ja työympäristöstä johtuvien ruumiillisten ja henkisten terveydenhaittojen ja vaarojen ennalta ehkäiseminen ja torjuminen. (Työsuojeluntoimintaohjelma, 2012)

Ergonomia on tärkeä osa-alue nykytyöntekijän arkea. Hyvä ergonomian ja työtapojen noudattaminen on myös hyvää työkykyä ylläpitävää toimintaa. Ergonomian avulla työ, työvälineet, työympäristö ja muu toimintajärjestelmä sopeutetaan vastaamaan ihmisen ominaisuuksia ja tarpeita. Ergonomian avulla parannetaan ihmisen turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia sekä järjestelmien häiriötöntä ja tehokasta toimintaa. (Launis & Lehtelä, 2011, 19–20.)

Ergonomia on jaettu kolmeen eri osa-alueeseen: fyysinen, kognitiivinen ja organisatorinen ergonomia. Fyysinen ergonomia korostuu työympäristön, työpisteiden, työmenetelmien ja työvälineiden suunnittelussa. Kognitiivisella ergonomialla tarkoitetaan järjestelmien ja niiden käyttöliittymien suunnittelua sekä tiedon esittämistapojen suunnittelua. Organisatorinen ergonomia keskittyy henkilöstön, työprosessien, työkokonaisuuksien ja työaikajärjestelyjen suunnitteluun. Se liittyy myös tuotannon ja palveluiden kehittämiseen sekä henkilöstön yhteistyön kehittämiseen. (Launis & Lehtelä, 2011, 20.)

### 3.2 Työyhteisön toimivuus ja johtaminen

Löhman (2011, 2) artikkelissaan, tärkeintä on luottamus toteaa, että työhyvinvointi kuuluu kaikille ja kaikilla on myös oikeus nauttia hyvästä työhyvinvoinnista. Kaikki voivat siihen vaikuttaa ja jokainen voi sen myös pilata. Työhyvinvointi ei ole trendituote, se on ja pysyy keskuudessamme. Sen eteen pitää tehdä työtä joka päivä, pienin askelin. Suunnan pitää olla kaikilla yhteinen, sillä työhyvinvointia parannetaan ja ylläpidetään yhdessä.

Lähtökohtana henkiselle hyvinvoinnille voidaan pitää sitä, että ilman hyvää johtamista ei ole työhyvinvointiakaan. Kannustava, avoin ja kunnioittava johtaminen tukee työhyvinvointia. Tasapuolinen ja reilu kohtelu johtamisessa luo työntekijöiden keskuudessa hyvää työhyvinvointia. Työn voimavarojen seuraaminen ja vahvistaminen sekä toimintatapojen kehittäminen että ratkaisuihin pyrkiminen ongelmatilanteissa tukevat työntekijöiden työkykyä sekä työhyvinvointia. Esimiehen tukena johtamisessa ovat työelämän lait ja oman organisaation toimintamallit. Tukea saa myös monipuolisesta ja aktiivisesta yhteistyöstä eri yhteistyökumppaneiden kanssa. (Ahola 2011, 61.)

Esimiehen täytyy osata johtaa, ei vain luodakseen pelkästään henkistä hyvinvointia, vaan ennen kaikkea, että yrityksen toiminta olisi kannattavaa ja organisaatio selviytyisi tehtävästään. Työyhteisössä on kaikilla tiedossa selkeät tavoitteet ja toiminta on yrityksessä suunnitelmallista ja organisoitua. Hyvinvoiva työyhteisö keskusteleekin aktiivisesti työn tavoitteista ja toimintatavoista. Tiedonkulku koko organisaatiossa toimii hyvin, työn tulosta ja laatua seurataan säännöllisesti. Työstä saa palautetta sekä yksilötasolla että tiimitasolla sekä onnistumisista palkitaan. (Suomen Mielenterveysseura 2006, 25.)

Hyvässä työyhteisössä työyhteisön työntekijöillä on kaikilla asenteena yhdessä toimiminen ja yhteen hiileen puhaltaminen. Jokainen ottaa huomioon omassa työssään muiden ehdottamia parannusehdotuksia, jolloin kaikilla on mahdollisuus päästä parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen. Jokaisen työntekijän tulee tuntea olevansa ymmärretty ja hyväksytty. Hyvinvoivassa työyhteisössä on tehty työyhteisön omat pelisäännöt. Ne voivat sisältää yksinkertaisia ja arkisia taitoja esimerkiksi tervehtiminen, kuunteleminen, toisen auttaminen ja lupausten pitäminen sekä ihmisiksi olemisen taidot. (Manka 2011, 117, 122.)

### 3.3 Omat voimavarat

Hyvin suunniteltu työkykyä ylläpitävä toiminta kehittää fyysistä ja henkistä työympäristöä. Hyvä yhteistyö auttaa työnantajaa ja työntekijöitä vastaamaan ja ymmärtämään paremmin työelämän jatkuvia muutostilanteita. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen on jokaisen työpaikan yhteystyötä, johon kaikkien tulee sitoutua ja osallistua. (Työky-step.)

Henkisen hyvinvoinnin tunnusmerkkejä ovat myös tyytyväisyys omaan elämään, aktiivisuus, myönteinen perusasenne, kyky sietää kohtuullisessa määrin epävarmuutta ja vastoinkäymisiä sekä oman itsensä hyväksyminen puutteineen ja vahvuuksineen. Henkistä hyvinvointia työssä edistävät mm. työn hyvä organisointi, yhteistyö, kehittymismahdollisuudet, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, sopivat työn psyykkiset vaatimukset ja esimiestuki. (Työsuojeluhallinto 2012)

Hyvät edellytykset henkiselle hyvinvoinnille luodaan silloin, kun työntekijä saapuu mielellään työpaikalle ja poistuu tyytyväisin mielen työpäivän jälkeen kotiin. Työpäivän aikana hän on saanut tehdä omien kykyjensä mukaan ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Työ on ollut myös kiinnostavaa, arvostettua sekä yhteisiin tavoitteisiin tähtäävää toimintaa. Työstä hän on saanut palautetta sekä työtovereiltaan että esimieheltään. Vastavuoroisesti hän on kannustanut työkavereitaan. (Suomen Mielenterveysseura 2006, 8.)

Henkisen hyvinvoinnin muodostaa työntekijän kokema hyvinvointi, joka muodostuu työn ja vapaa-ajan harmonisesta tasapainosta. Terveys on jokaisen voimavara, jota voi ja kannattaa vaalia. Hyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat terveelliset elämän tavat, johon kuuluvat kohtuullinen ja säännöllinen liikunta, terveellinen ravinto, tupakoimattomuus, kohtuullinen alkoholin käyttö sekä riittävä lepo ja uni. Hyvinvointia lisää myös työntekijän kannalta mielekkäät vapaa-ajanharrastukset sekä läheiset ihmissuhteet. Yleisesti voidaan sanoa, että työtä ja vapaa-aikaa ei voida erottaa täysin toisistaan. Vaikka töitä ei viedä konkreettisesti kotiin ja vapaa-aikaan, hyvinvoinnin osa-alueiden limittäisyys tuo joka tapauksessa työn myös kotiin ja kodin töihin. (Paasivaara 2009, 16.)

### 3.4 Työn hallinta

Ihminen työskentelee kymmeniä vuosia. Vuorokauden tunteista yksi kolmasosa kuluu työelämässä. Työssä ei välttämättä käydä nykyään rahan vuoksi, vaan siellä voidaan kehittää omaa osaamistaan, luodaan kontakteja uusiin mielenkiintoisiin ihmisiin ja koetaan onnistumisen tunteita. (Jouttimäki & Purola 2002, 2.)

Tyky-toiminta kohdistuu henkilöstön terveyteen, heidän toimintakykyynsä, motivaatioonsa ja ammattitaitoonsa. Toiminta on myös keskeinen osa työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004, 11.)

Työtaitojen kehittäminen ja tietojen jakaminen tulee olla yrityksessä jatkuvaa. Työkykyyn liittyy myös työntekijän oman elämän hallinta. Työ ja työssä jaksaminen on osa ihmisen hyvinvointia. Työkykyyn ei voida vaikuttaa ainoastaan työpaikan toiminnalla. Työkyvyn vaalimiseen ja niiden ylläpitämiseen vaikuttavat työntekijän omat arvot ja asenteet. (Jouttimäki & Purola 2002, 2.)

Työelämän ja työtehtävien mielekkyys lisääntyy tavoitteiden määrittelyllä ja vaikutusmahdollisuuksia lisäämällä sekä päätöksentekoa ja valtaa hajauttamalla. Oppimis- ja osallistumismahdollisuuksia pitää lisätä organisaatioissa. Työn tulisikin olla sisällöllisiltä vaatimuksiltaan tasapainossa työntekijän omien tarpeiden kanssa siten, että työ ei aja tekijäänsä toimimaan omaa terveyttään vastaan. Jos ihmisen kyvyt ja odotukset ovat tasapainossa työn vaatimuksiin nähden ja jos työ antaa mahdollisuuksia omien keskeisten tavoitteiden toteuttamiseen, niin hyvinvointi työssä lisääntyy. (Järvisalo ym. 2001, 76.)

Työntekijä, joka on pitkään ollut poissa työstä terveydellisistä syistä, tarvitsee tukea työhön paluuseen. Jos työhön paluu osataan hoitaa yrityksessä hyvin, niin suurin osa heistä pystyy palaamaan pysyvästi työhön. Hyvän työhön paluun suunnittelua aloitetaan jo siinä vaiheessa, kun tiedetään, että työntekijä jää pitkälle sairauslomalle. Tässä vaiheessa voidaan jo kertoa työntekijälle, että työtä voidaan muokata ja erilaisia joustomahdollisuuksia voidaan käyttää, hänen työhön paluun onnistumisessaan. Työhön paluu on onnistunut silloin, kun se viimeistelee toipumisen ja työkyvyttömyyden uusiutumisen. (Ahola 2011, 95.)

Niin sanottujen räätälöityjen työnkuvien ja tehtävien avulla on hyvä pitää ikääntynyt ja ikääntyvät työntekijät työkykyisinä ja työhaluisina, niin pitkään kuin se on mahdollista työssäolon ja eläkkeelle siirtymisen välillä. Kaikkien edun mukaista olisi, että yhä useampi työntekijä voisi hankkia toimeentulonsa ansiotyöllä niin pitkään kuin haluaa. (Puttonen 2000, 8.)

## 4 TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA TAMPEREEN ATERIASSA

Tampereen Ateriassa toimii työkykyä ylläpitävälle toiminnalle oma suunnitteluryhmä. Ryhmään kuuluvat luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, asiakkuuspäällikkö ja kaksi henkilöstön edustajaa. Ryhmä on tällä hetkellä erittäin pieni henkilöstöön nähden. Toiminnan suunnittelu on haasteellista. Ryhmä kokoontuu säännöllisesti kaksi kertaa vuodessa, mutta tarvittaessa tapaamisia on enemmän. Työryhmä suunnittelee ja kehittää työkykyä ylläpitävää toimintaa.

Työkykyä ylläpitävä toiminta Tampereen Ateriassa on pienimuotoista suhteessa työntekijöiden määrään. Toisaalta osallistujien määrä on ollut ainoastaan 3,5 – 10 % luokkaa. Fyysinen toiminta on ollut 2011 loppuun mennessä kertaluontoista ja lyhytkestoista. Kokoon tumiskertoja yhtä liikuntamuotoa kohden on 4 – 5 ja osallistujia tapahtumasta riippuen 20 – 50 henkilöä.

### 4.1 Kuntokortti

Tampereen Ateriassa kannustetaan henkilöstöä liikkumaan omaehtoisesti työn ulkopuolella. Käytössä on kuntokortti, johon jokainen kirjoittaa yhden liikunnalliseen suoritukseen, jonka kesto on ollut vähintään puoli tuntia. Liikunta voi olla esimerkiksi zumbaa, vesijuoksua, pyöräilyä tai kävelyä. Liikuntasuorituksiksi lasketaan myös lumen luonti, lehtien haravointi sekä kaikki muu hyötyliikunta, jota voidaan ajatella liikunnaksi.



Kuva 1. Kuntokortti etu- ja takakansi (Kuva: Hellianna Heiskanen 2011)

Kuntokortissa on 12 riviä (kuva 2). Kun rivit ovat täynnä, kortit lähetetään työryhmälle ja kaikkien kortin palauttaneiden kesken arvotaan viisi pienimuotoista palkintoa kerran kuukaudessa. Ne voivat olla tavarapalkintoja tai lahjakortteja urheiluliikkeisiin.

Nimi: .....  
 Puh: .....  
 Yksikkö: .....

Pvm	Kesto	Mitä puuhasit
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		

Kuva 2. Kuntokortti sisäpuolelta (Kuva: Hellianna Heiskanen 2011)

## 4.2 Henkilöstöjuhla

Vuodesta 2007 lähtien Tampereen Ateriassa on vietetty vuosittain koko henkilöstölle tarkoitettua henkilöstöjuhlaa. Se on tapahtuma, jota odotetaan syksystä alkaen. Keskusteluissa mietitään missä seuraavat juhlat pidetään, keitä palkitaan ja mitä ohjelmaa ilta pitää sisällään.

Osallistujia juhlissa on ollut 200 – 450 henkilön välillä. Osallistujien määrä on ollut suurin juhlissa, joka pidettiin tanssiteatteri Palatsissa, joka oli vuonna 2009 uusi kohde Tampereella. Tapahtuman kulku on joka vuosi samantyyppinen. Alkumaljojen ja tervetuliaispuheiden jälkeen on vuoden onnistujien palkitsemisen vuoro.

Onnistujien kategoriat saattavat vaihdella vuosittain. Neljä kategoriaa on pysynyt samana. Ensimmäisenä palkitaan henkilö, joka on vuoden aikana eniten palauttanut kunto-



kortteja. Lisäksi kaikkien korttien palauttaneiden kesken arvotaan urheiluliikkeen lahjakortti.

Onnistujia ovat myös parhaiten taloudellista tulosta tehnyt toimipiste sekä vuoden esimies (kuva 3). Samassa juhlassa palkittiin myös parhaiten työyhteisön toimintaa yhteistyöllä kehittänyt henkilöstö sekä vuoden aikana eniten asiakkaalta positiivista asiakaspalautetta saanut työyhteisö.



Kuva 3. Vuoden 2011 esimies Johanna Toiva (vas.) ja tiimiesimies Katja Tuominen (Kuva: Matliisa Lehtinen 2012)

Palkintojen jaon jälkeen, ennen ruokailua on esitys, joka on ollut koomikkoesitys, teatteria, musiikkiteatteria, akrobaattiesitystä sekä musiikkiesitystä. Ruokailun jälkeen henkilöstöllä on omaa aikaa keskustella ja viettää yhteistä aikaa keskenään. Illan mittaan on ollut myös mahdollista laulaa karaokea yhdessä tai erikseen. (Kuva 4.)



Kuva 4. Karokelaulajat henkilöstöjuhlassa 2012 (Kuva: Matliisa Lehtinen 2012)

### 4.3 Yksittäiset tapahtumat

Tampereen Aterian henkilöstö osallistui vuosina 2006–2010 Tampereella järjestettyyn Likkojen lenkkiin. Tähän tapahtumaan saatiin hyvin ilmoittautuneita. Työnantaja maksoi osallistumisen vuosina 2006–2009 kokonaan. Vuonna 2010 pyrittiin 10 euron omavastuulla minimoimaan osallistujien viime hetken poisjäännit, mitä edellisvuosina oli tapahtunut. Vuoden 2010 jälkeen Tampereen Ateriasta ei ole osallistuttu Likkojen lenkille. (Parkkali 2012.)

Vuonna 2007 syyskuussa vietettiin erillinen henkilöstöjuhla Aterian toimistolla Hatanpään huvilalla. Ohjelmassa oli tutustumista toimistossa työskentelevien toimintaan. Osallistujille esiintyi tamperelainen yhtye Ladyt lavalla. Ruokailun lomassa vietettiin mukava ilta yhdessä.

Huhtikuussa 2008 aloitti Painonvartijaryhmä, johon ilmoittautui noin 30 omasta jaksamisestaan ja painostaan huolissaan olevaa henkilöä. Kurssi kesti toukokuun loppuun asti. Kurssilaisista parhaimmat saivat kymmenisen kiloa pois parin kuukauden aikana.

2009 syyskuussa pidettiin kahtena päivänä samansisältöinen liikuntapäivä Tampereen Nääshallissa. Päivien aikana fysioterapeutti jakoi niksejä ja ohjeita niska-hartiaseudun sekä käsien jumppaamiseen. Suullisten neuvojen jälkeen kokeiltiin ohjeita ja lopuksi oli venyttely ja rentoutus. (Parkkali 2012.)

Vuosina 2010–2011 on käyty Petankkikisa Tampereen Ateria vastaan Tampereen liikennelaitos. Ottelun lisäksi on tarjolla ollut pieni iltapala sekä sauna. Ohjelmassa on ollut myös karaokelaulua ja tanssia. (Kataja 2012.)

Keväällä 2011 järjestettiin sauvakävelykurssi Pyynikinharjulla kahtena eri päivänä (kuvat 5 ja 6). Lenkin pituus oli noin 3 km. Ohjaajana toimi entinen kilpahihtäjä Hilkka Riihivuori. Lenkin jälkeen pidettiin loppuverryttely ja nautittiin munkkikahvit Pyynikin näkötorilla. Kävelyn jälkeen halukkailla oli mahdollisuus huuhtoa hiet pois Pispalassa, Rajaportin saunalla. Tapahtumaan osallistuneet olivat erittäin tyytyväisiä tapahtumaan. Tätä toimintaa on tarkoitus jatkaa keväisin ja syksyisin, jos osallistujia riittää. (Kataja 2012.)



Kuva 5. Sauvakävelijät alkuvenyttelyssä Pyynikin kentällä



Kuva 6. Sauvakävelijät loppuvenyttelyssä Pyynikin metsässä



Vuonna 2010 tehdyssä tutkimuksessa, jossa kysyttiin toivomuksia järjestettävästä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta, useiden henkilöiden toivomuksena oli halu osallistua zumba-tunneille. Tämä toiminta toteutettiin syksyllä 2011. Zumba-tunteja pidettiin neljä. Paikkoja oli varattu 40:lle henkilölle. Osallistujia oli noin 20, joista osa oli mukana joka kerta (kuva 7).



Kuva 7. Zumbaaja Heidi Kulo (Kuva: Hellianna Heiskanen 2011)

## 5 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten Tampereen Aterian työntekijät osallistuvat työnantajan järjestämään työkykyä ylläpitävään toimintaan. Millaista toimintaa työntekijät haluaisivat tulevaisuudessa ja mikä ajankohta päivästä olisi sopiva.

Vastaajilta pyydettiin myös mielipidettä tyky-toiminnan hyödyllisyydestä ja tarpeellisuudesta työssä jaksamisen kannalta. Tulevaisuuden tavoitteena on saada työntekijät enemmän osallistumaan toimintaan ja sen suunnitteluun. Yksi tutkimuksen kysymys liittyi tiedottamiseen ja sen riittävyyteen.

Tutkimus suoritettiin sähköisesti marraskuussa 2010 Tampereen kaupungin käytössä olevalla ZEF-arviointikone sovellutuksella. Se on internetpalvelu palautteiden keräämiseen ja niiden hallintaan. Sovelluksessa oli kyselylomake, jonka pohjaan kirjoitettiin kysymykset joihin haluttiin vastaukset. Ohjelmaan syötettiin jokainen sähköpostiosoite manuaalisesti. Kysely lähetettiin sähköisessä muodossa ja sähköpostin viestikenttään tuli linkki, jota klikkaamalla, pääsi suoraan kysymyksiin vastaamaan. Ohjelma keräsi tiedon ja mielipiteet sinne syötetyille ryhmille tai henkilöille. Siitä pystyi vastaukset analysoimaan, jäsentämään ja muokkaamaan erilaisina raportteina.

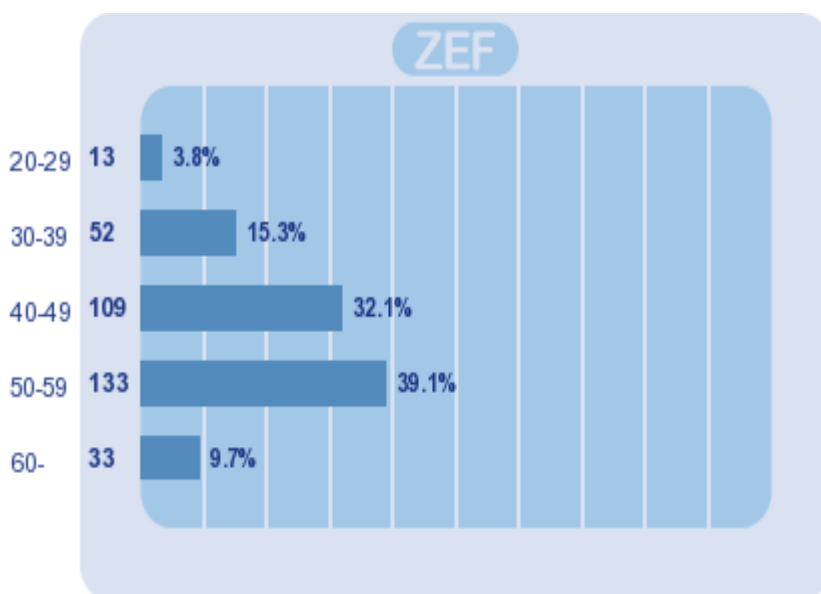
Kysely lähetettiin 472 sähköpostiin. Vastaajat olivat Tampereen Aterian työntekijöitä johtoportaan työntekijöihin. Vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa. Muistutuksia lähetettiin kaksi kertaa henkilöille, jotka eivät vielä olleet vastanneet, ennen määräajan umpeutumista. Vastauksia tuli 346 ja vastausprosentti oli 73,3. Vastausaktiivisuus osoittaa, että asia koettiin tärkeäksi ja kiinnostavaksi.

Tutkimuskysely suoritettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta käyttäen. Tutkimustuloksia pidän luotettavana. Mielestäni tähän tutkimukseen vastasivat henkilöt, jotka ovat kiinnostuneita tyky-toiminnasta ja sen kehittämisestä.

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 6.1 Taustatiedot

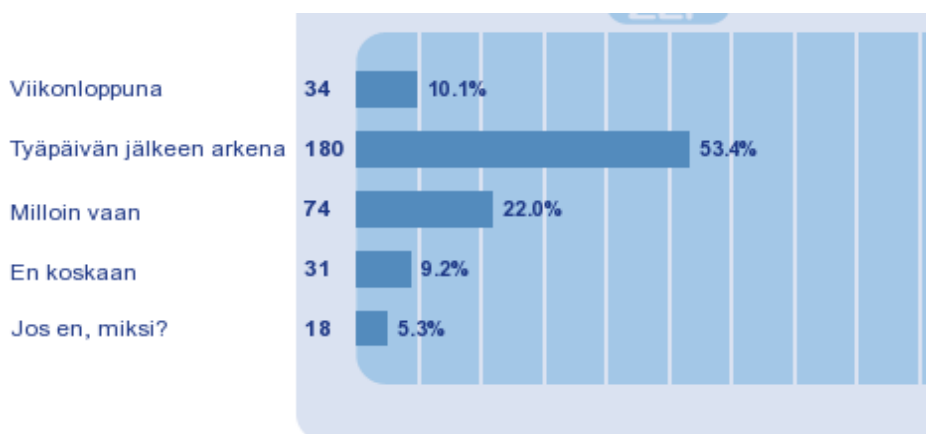
Kuviosta 1 selviää, että Tampereen Ateriassa työntekijöistä on 98 % naisia, mikä näkyy vastaajien lukumäärässä. Vastaajista naisia oli 335 ja miehiä 5. Suurin osa vastaajista oli 50–59 vuotiaita (39 %). Vastaajista 32 % oli 40–49 vuotiaita. 15 % oli 30–39 vuotiaita ja loput 13 % olivat yli 60 vuotiaita tai alle 30 vuotiaita. Suurin osa vastaajista, 79 %, työskenteli joko koulujen keittiössä tai päiväkodeissa keittiö- ja puhdistuspalvelutehtävissä. Palvelukeskuksien ja henkilöstöravintoloiden työntekijöitä vastaajista oli 13 %. Sairaaloiden ja vanhainkodin keittiössä työskentelee 7 %. Pienin ryhmä vastaajista 5 %, työskentelee Tampereen Aterian hallinnossa.



KUVIO 1. Vastaajien ikäjakauma prosentteina sekä lukumäärinä (N=340).

## 6.2 Työkykyä ylläpitävä toiminta 2011

Vastaajista 332 pitää tyky-toimintaa erittäin tai jonkin verran hyödyllisenä. Hyödyttömänä toimintaa pitää 16 henkilöä. Kuviossa 2 käy ilmi, että 53 % haluaa osallistua tyky-toimintaan työpäivän jälkeen. 22 % voi osallistua milloin vain. Viikonloppuina järjestettyyn toimintaan haluaa osallistua 10 %. Noin 9 % ei halua osallistua toimintaan ollenkaan. Vastaajista 38 % haluaa osallistua kulttuuritapahtumaan esimerkiksi teatteriin tai konserttiin. 35 % vastaajista haluaa osallistua liikuntatapahtumaan, joka toteutetaan ulkona. Sisällä tapahtuvaan liikuntaan haluaa osallistua 20 %. Avoimiin vastauksiin omia ehdotuksiaan on tehnyt 7 %.



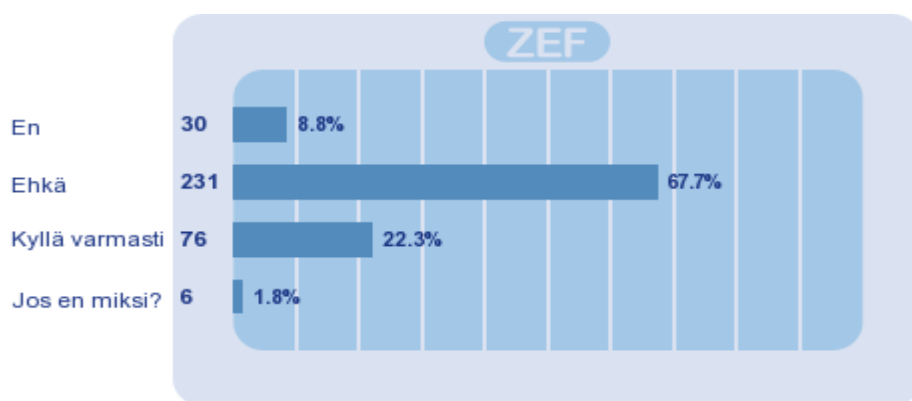
KUVIO 2. Osallistuminen tyky-toimintaan (N=337)

## 6.3 Osallistuminen työkykyä ylläpitävään toimintaan

Tampereen Aterian järjestämään työkykyä ylläpitävään toimintaan ei ole osallistunut 57 % vastaajista. Tyky-toimintaa pitää tarpeellisena 95 % vastaajista. Tyky-toiminnasta tiedottaminen on erittäin haasteellista, vaikka tiedottamisen välineet ovat kehittyneet huomasti. Aterian työntekijöistä noin kaksi kolmannesta pitää tyky-toiminnansta tiedottamista hyvänä tai riittävänä. Yksi kolmannes on sitä mieltä, ettei se ole riittävää.

Työantajana Tampereen Ateria haluaa tarjota työntekijöilleen mieleistä ja kiinnostavaa tyky-toimintaa. Tästä johtuen on tärkeää tietää, onko vuosien 2006-2010 aikana tapahtunut tyky-toiminta ollut ajan tasalla vai onko toiminta sellaista mihin työntekijät eivät halua osallistua. Vastaajista 20 % pitää toimintaa hyvänä. 15 % vastaajista oli tyytymättömiä toimintaan ja 65 % vastaajista pitää toimintaa osittain kiinnostavana.

Kuviossa 3 ilmenee, että 22 % vastaajista aikoo osallistua vuonna 2011 tyky-toimintaan. 67 % miettivät ja aikovat ehkä osallistua. Noin 9 % ei aio osallistua Tampereen Aterian järjestämään työkykyä ylläpitävään toimintaan.



KUVIO 3. Osallistumishalukkuus tyky-toimintaan 2011 (N=343)

#### 6.4 Avoimia vastauksia

Vastaajista yli kolmannes kirjoitti vapaasti ideoitaan työkykyä ylläpitävään toimintaan. Ulkona liikkumiseen haluttiin sauvakävelyä ryhmässä, vaellusretkiä, puistojumppaa ja talvella perinteisen hiihdon kursseja. Sisällä haluttiin liikkua zumban tahdissa sekä erilaisia tanssitunteja. Kuntosalilla urheiltaisiin kuntopiiriharjoittelun tyyliin sekä kokeiltaisiin erilaisia kamppailulajeja. Keilailu ja jalkapallo myös kiinnostivat vastaajia. Liikuntaseteliä ja alennuslippuja halutaan eri liikuntapaikkoihin.

Kulttuurin puolella haluttiin mennä teatteriin, elokuviin ja erilaisiin näyttelyihin. Erilaisiin konsertteihin ja messuihin löytyisi lähtijöitä kyselyn mukaan. Yhdessä tehty lai-



vamatkat oli monen vastaajan ehdotuksia. Työkykyä ylläpitävänä toimintana pidettiin myös jalkahoitoa ja hierontaa, joita voisi tulla esimerkiksi kosmetologikoulun tai hierontakoulun oppilaat suorittamaan.

Ideoita tuli myös hevosvaellukseen ja mönkijäsafarille. Liikuntaa haluttaisiin myös erilaisten ulkoilutapahtumia puitteissa Tampereen retkeilykohteisiin esim. Birgitan ja Kaarinan poluille.

Erilaiset keskustelutilaisuudet lisäävät muutamien mielestä työssä jaksamista. Aiheita voisi olla positiivinen ajattelu, ergonomiset työtavat ja ruokavaliot sekä oman itsensä hoitaminen vapaa-ajalla.

Erittäin tärkeänä pidettiin, että työkykyä ylläpitävää toimintaa voidaan harjoittaa osittain myös työajalla. Toiminnan pitäisi olla keskeisellä paikalla, johon on helppo kaikkien mennä.

## 7 POHDINTA

Työkykyä ylläpitävä toiminta ja työhyvinvointi ovat erittäin tärkeitä asioita yrityksessä. Niiden suunnitteluun, kehittämiseen ja seurantaan tulee panostaa yhteistyössä yrityksen johdon, henkilöstön, työterveyden ja työsuojeluhenkilöstön kanssa. Toimintaan on tärkeää budjetoida vuosittain riittävästi määrärahoja, että se voidaan myös toteuttaa. Pitkällä aikavälillä tyky-toimintaan sijoitetut kustannukset, maksavat itsensä takaisin työtyytyväisyyden lisääntymisenä sekä henkilöstökustannusten vähenemisenä.

Tyky-toiminta ja työsuojelu kulkevat käsi kädessä organisaation toiminnassa. Tyky-toiminta on muutakin kuin fyysinen liikkuminen, mikä on yleinen käsitys tyky-toiminnasta. Toiminnan yksi tärkeistä osa-alueista on työturvallisuus. Se on osa työpaikan toimintoja, joka kuuluu kiinteästi päivittäiseen esimiestyöhön. Työturvallisuudesta vastaa esimies joka tasolla, mutta jokainen työntekijä on myös vastuussa omalta osaltaan työturvallisuudesta. Mikäli työntekijä huomaa, että joku työkone on rikki, on hän velvollinen välittömästi ilmoittamaan siitä esimiehelleen, joka toimii työturvallisuusohjeiden mukaisesti.

Tyky-toiminta voi olla myös henkilöstön ammattitaidon kehittämistä esimerkiksi oppisopimuskoulutuksella. Koulutuksen kautta tiedot ja taidot pysyvät ajan tasalla, mikä lisää työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Vuorovaikutus, palautteen antaminen ja avoin keskusteluyhteys kaikilla tasoilla organisaatiossa, luovat pohjan hyvälle yhteistyölle työyhteisöissä. Esimiestyö on hyvän työilmapiirin perusta ja johtamisen kehittäminen kuuluu tykytoimintaan. Esimiesten tuki ja kannustus edistävät työkykyä ja vahvistavat työntekijän terveyttä.

Suuret ikäluokat ovat jäämässä eläkkeelle. Kaikkien edun mukaista on pitää heidät työelämässä niin pitkään kuin on mahdollista. Ikääntyneen tai sairastelevan työntekijän toimintakyky ei ole enää samanlainen kuin nuoremmilla työkavereilla. Näille työntekijöille on hyvä tehdä räätälöityjä työnkuvia, joissa huomioidaan alentunut työkyky. Tämä räätälöinti auttaa heitä selviämään työtehtävistä ilman pitkiä sairauslomia ja on samalla työnantajalle edullisempi vaihtoehto. Tulevaisuudessa Tampereen Ateriassa on tarpeellista tehdä esimiehille ohjeistus, joka auttaa räätälöintien tekemisessä ja työtehtä-

vien määrittelemisessä. Keittiö- ja siivoustyössä työskentelevillä on paljon tuki- ja liikuntaelinsairauksia, joista syntyy vuosittain useita sairauslomapäiviä. Yrityksessä tulee tehdä kartoitus työtehtävistä, missä näillä henkilöillä olisi mahdollista työskennellä tai miten työtehtävät voitaisiin toteuttaa niin, että heidänkin työpanoksensa saataisiin mahdollisimman hyvin työnantajan käyttöön. Ikääntyneiden henkilöiden kohdalla, joilla on vain muutamia vuosia eläkkeeseen, tulisi olla myös helpompia tehtäviä, joissa heidän olisi hyvä työskennellä. Tämä tuo työhyvinvointia ja työssä onnistumisen tunnetta, kun ei tarvitse enää työskennellä niin kovan paineen alla.

Tampereen Ateriassa on työkykyä ylläpitävää toimintaa. Toiminta on lyhyt kestoista, korkeintaan 4-5 kertaa/ laji. Ainoastaan henkilöstöjuhla on vuosittainen tapahtuma, joka on toteutunut 6 kertaa. Täällä hetkellä panostetaan avokuntoutusryhmiin, joita voisi olla vuosittain kaksi ryhmää, jos tarvetta löytyy. Työryhmä, joka suunnittelee toimintaa, on suppea Aterian henkilöstöön nähden. Toiminnan suunnittelua tehdään lyhyellä aikavälillä.

Tulevaisuudessa työryhmään tulee lisätä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta kiinnostuneita henkilöitä sekä työsuojelualueelta muitakin kuin työsuojeluvaltuutettu. Työryhmän nimi voisi olla työhyvinvoinnin ryhmä eli tyhy-ryhmä. Tämä ryhmä suunnittelisi sekä työkykyä ylläpitävää toimintaa että työsuojeluun liittyviä asioita. Suunnitelmat tulisivat olla pitkän tähtäimen toimintaa. Suunnitellun toiminnan ei tarvitse olla pelkästään fyysistä liikuntaa, koska suurin osa henkilöstöstä ei välttämättä halua osallistua yhteisiin liikuntatapahtumiin. Useat harrastavat liikuntaa jo muutenkin vapaa-aikanaan. Henkisen puolen hyvinvointi tulevaisuudessa kaipaa varmasti panostusta työnantajan puolelta. Sellaista toimintaa voisi olla erilaiset keskustelutilaisuudet asiantuntijoiden kanssa esimerkiksi työyhteisön toimintatavoista, työntekijän omasta roolista työhyvinvoinnin ylläpitäjänä tai vertaiskeskustelua siitä, mitä hyötyä voi saada esimerkiksi työnkierrosta työhyvinvoinnin kannalta. Tyky-toimintaa voisi olla myös erilaiset harrasteryhmitt. Näytelmäkerhossa olisi helppo näytellä tuttujen työkavereiden kanssa, vaikka henkilö olisi hiukan ujomman puoleinen. Kaikenlaisia kädentaitoihin liittyviä ryhmiä voisi myös perustaa. Esimerkiksi paju- ja rottinkiryhmiä on jo toivottu.

Työturvallisuuskeskus on kehittänyt uuden työhyvinvointikortin. Kortin saadakseen täytyy suorittaa koulutus, jossa käsitellään erilaisia asioita, jotka liittyvät työhyvinvoin-

tiin. Koulutuksessa käydään läpi erilaisia tilanteita. Esimerkiksi kuinka tulee toimia esimerkiksi ristiriita- ja epäasiallisen kohtelun tilanteissa? Mitä tarkoittaa työhyvinvointi sekä mitä voimme itse tehdä edistääksemme terveyttä ja työkykyä? (Työhyvinvointikortti 2012.) Tämä koulutus kokonaisuudessaan olisi varmasti hyödyllinen esimiehille sekä työsuojeluhenkilöille. Henkilöstön osalta koulutuksen sisältöä voisi supistaa ja käydä sieltä muutamia valikoituja osa-alueita läpi.

Hytönen (2006, 65-67) Harrastetyöhyvinvointitoiminta. Kyselyn tulosten perusteella henkilöstö haluaa erilaisia liikuntamuotoja, niin sisällä kuin ulkonakin. Molemmissa kyselyissä työntekijät halusivat, että työtoimintaa olisi mahdollista harrastaa myös työajalla. Liikuntaseteleiden käyttömahdollisuutta toivottiin sekä mahdollisuutta käyttää hierontapalveluita.

Tätä työtä tehdessäni on ollut monenlaisia ”synnytystuskia”. Alussa aihe oli erittäin mielenkiintoinen, mutta ajan kuluessa huomasin, että mitään tuotosta en saanut aikaiseksi. Koko aihe alkoi tuntua vastenmieliseltä. Mitä enemmän tätä aihetta tutkin ja luin aiheeseen liittyvää materiaalia, niin mielenkiintoni heräsi jälleen. Opinnäytetyötä tehdessäni olen ymmärtänyt, että esimiehenä olen todella monesta asiasta vastuussa. Työhyvinvointi, työsuojelu sekä työkykyä ylläpitävä toiminta ovat erittäin laajat kokonaisuudet, joista jokaisesta saisi kattavan opinnäytetyön. Tämän työn tavoitteet täyttyivät ja olen mielissäni saatuaani sen valmiiksi ”synnytystuskista” huolimatta.

Haluan vielä kiittää muutamia työkavereita, opiskelijakavereita, omaa kotiväkeä sekä ohjaavaa opettajaani, jotka ovat joustavuudella, kannustuksellaan ja pienoisella leikkimielisellä kiristyksellä saaneet minuun potkua. Ilman heidän tukeaan tämä työ ei olisi valmistunut. Kiitos.

## LÄHTEET

Ahola, K. 2011. Tue työkykyä. käsikirja esimies työhön. Työterveyslaitos. Tampere. Tammerprint Oy.

Hyppänen, R. 2011. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Helsinki: Talentum. 2.painos.

Hytönen, A. 2006. Harrastetyöhyvinvointitoiminta. Fyysinen hyvinvointi. Vapaa-ajan ja virkistyspalveluiden maisteriohjelma. Joensuun yliopisto. Maantieteenlaitos. Pro gradu-tutkielma.

Ilmarinen 2011. Työkyvyn johtamista ei voi ulkoistaa: Jukka Ahtela TyEl päivässä. Luettu 5.5.2012.

[http://ilmarinen.fi/Production/fi/ilmarinen/06\\_mediapalvelu/02\\_uutiset\\_tiedotteet/00\\_uutiset\\_2011/2011\\_12\\_07.jsp](http://ilmarinen.fi/Production/fi/ilmarinen/06_mediapalvelu/02_uutiset_tiedotteet/00_uutiset_2011/2011_12_07.jsp)

Jouttimäki, L. & Purola, M. 2002. Tykytoiminta työpaikoilla-ydinkohdat. Työterveyslaitos. Helsinki. Vammalan Kirjapaino Oy.

Järvisalo, J., Räsänen, K., Pirttilä, I., Immonen, S., Saloniemi, A. 2001. Tykytoiminta yhteiskuntapolitiittisena ohjelmalla. Sosiaali- ja terveysministeriö. Kansaneläkelaitos. Työterveyslaitos. Helsinki. Oy Edita Ab.

Kataja, O. Työsuojeluvaltuutettu. 2012. Haastattelu 12.3.2012. Haastattelija Toiva, J. Pirkkala.

Launis, M. & Lehtelä, J. 2011. Ergonomia. Työterveyslaitos. Tampere. Tammerprint Oy.

Löhman, J. 2011. Tärkeintä on luottamus. Telma 2/2011.

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki. WSOYpro Oy. 1.-2.painos.

Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna. Kariston Kirjapaino Oy.

Parkkali, E. Luottamusmies. 2012. Haastattelu 12.3.2012. Haastattelija Toiva, J. Pirkkala.

Peltomäki, P., Viluksela, M., Hiltunen, M-L., Kauppinen, T., Lamberg, M., Mikkola, J., Pirttilä, I., Räsänen, K., Suurnäkki, K., Tuomi, K., Husman, K. 2002. Tyky-barometri, Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla 2001. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki: Vammalan kirjapaino.

Puttonen, H. 2000. ESR:n työkykyä ylläpitävän toiminnan ja koulutukseen ohjauksen loppuarviointi. työministeriö. Helsinki. Oy Edita Ab.

Rauramo, P. 2003. Täysitusina tykyä -kertomuksia arjen sankareista. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat- viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy. 1.painos.

Riikonen, E., Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Saarela, K., Sillanpää, J. 2003. Työsuojelun perusteet. Työterveyslaitos. Helsinki. Vammalan Kirjapaino Oy.

Suomen Mielenterveysseura. 2006.Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Yhteinen Etu. Sosiaali- ja terveysministeriö. Lieto. Painoprisma Oy. Luettu 10.4.2012.  
[www.mielenterveysseura.fi/.../Henkinen\\_hyvinvointi\\_tyopaikalla.pdf](http://www.mielenterveysseura.fi/.../Henkinen_hyvinvointi_tyopaikalla.pdf)

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2004. Työterveys 2015-työterveyshuollon kehittämislinjat. Helsinki: Edita Prima Oy.

Talous- ja strategiaryhmä. 2011. Tampereen kaupunki. Tampereen Ateria liikelaitoksen organisointitavan selvittäminen. Tampere: Tammerprint Oy.

Tyky-step. Askeleet kohti hyvinvointia työpaikalla. Työterveyslaitos. Fennia. Eläke-Fennia. STTK.

Työhyvinvointikortti. 2011. Työturvallisuuskeskus. Luettu 5.4.2012.  
<http://www.tyohyvinvointikortti.fi/>

Työsuojeluhallinto. 2012 Luettu 5.4.2012.  
<http://www.tyosuoja.fi/fi/henkinenkuormitus>

Työsuojelu toimintaohjelma. 2012. Työsuojeluhallinto. Luettu 30.4.2012.  
<http://www.tyosuoja.fi/fi/toimintaohjelma>

Työtapaturmaohjelma. Työvälineitä turvallisuuteen. Työturvallisuuskeskus, Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettu 30.4.2012.  
<http://www.tyotapaturmaohjelma.fi/menetelmat/valineet/turva.pdf>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Luettu 10.4.2012.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

## LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

SAATE

Johanna Toiva

1.11.2010

Pirkanmaan ammattikoulu

Hei Tampereen Aterian henkilöstö!

Opiskelen Pirkanmaan ammattikorkeakoulussa restonomiksi. Opinnäyte työni aiheena on Työkykyä ylläpitävä toiminta Tampereen Ateriassa.

Tässä sähköpostiviestissä on linkki suoraan kyselylomakkeeseen, jossa on 10 kysymystä, joihin teidän tulisi vastata. Näitä kyselyn tuloksia käytetään tulevaisuudessa hyödyksi suunniteltaessa Tampereen Aterian tyky-toimintaa.

Ystävällisin terveisin

Johanna Toiva





Rastita oikea vastaus:

6. Oletko osallistunut Tampereen Aterian järjestämään työkykyä ylläpitävään toimintaan?

kyllä

ei

7. Onko työkykyä ylläpitävä toiminta tarpeellista työssä jaksamisen kannalta?

kyllä

ei

8. Onko työkykyä ylläpitävästä toiminnasta tiedotettu tarpeeksi selkeästi?

kyllä

ei

9. Onko työkykyä ylläpitävä toiminta ollut kiinnostavaa?

kyllä

ei

10. Osallistun vuonna 2011 Tampereen Aterian järjestämään työkykyä ylläpitävään toimintaan?

kyllä

ei

Ideoita työkykyä ylläpitävään toimintaan:

---

---

---

---